

ACCORD DE 1970, ACCORD DE 2003 : CONTINUE OU REFONDATION ?

Par la richesse de son contenu, par le fait qu'il ait recueilli la totalité des signatures des organisations représentatives et parce qu'il renoue avec le cycle vertueux Négociation-Loi, l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à "l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle" est considéré comme particulièrement important et on parle à son propos d'avancée majeure, de rupture voire de refondation. Qu'en est-il en réalité ? Dans quelle continuité s'inscrit cet accord ? Qu'apporte-t-il de nouveau à un édifice apparu en 1970 et enrichi en un peu plus de trente ans par une dizaine d'accords nationaux interprofessionnels et leurs avenants et près de trente loi ou ordonnances.

Répondre à cette question implique d'abord de rappeler l'essentiel des contenus de l'accord de 1970 et l'évolution qui a suivi.

1) 1970 : Un texte fondateur

En lien étroit avec ce qui deviendra la loi du 16 juillet 1971, l'accord de 1970 sur « la formation et le perfectionnement professionnels » intervient dans quatre domaines.

Les partenaires s'interrogent tout d'abord de manière très critique sur les formations initiales générales et professionnelles, réclamant une meilleure continuité entre elles et les formations ultérieures et revendiquent avec force leur intervention privilégiée en matière d'apprentissage et plus généralement d'insertion professionnelle des jeunes.

L'accord traite ensuite de la formation continue (« les formations complémentaires ») dans trois domaines. Création tout d'abord pour le salarié d'une autorisation d'absence éventuellement rémunérée, première marche dans la construction du droit individuel à la formation. Enoncé ensuite d'une participation de principe de l'entreprise au financement de la formation qui deviendra dans la loi de 1971 l'obligation de participation financière de l'employeur d'un montant égal à 0,8% de la masse salariale pour les seules entreprises de 10 salariés et plus. Enfin par le rappel du rôle des instances de concertation existantes dans ce domaine (comité d'entreprise, commissions paritaires de l'emploi) et la création d'un Comité national paritaire chargé du suivi de l'accord est ouverte la voie au développement du paritarisme en matière de formation.

Il s'agit en fait d'un cadre général, posant les principes fondateurs que la loi et les avenants successifs à l'accord vont préciser et développer.

2) 1970-1992 : continuité et approfondissement

De 1970 à 1992 – dernier accord interprofessionnel avant celui de 2003 - la continuité apparaît à travers l'approfondissement de chacun des quatre domaines précédemment décrits :

- En 1983, une tentative de remède à l'insuffisante formation professionnelle des jeunes est l'objectif essentiel de l'accord sur les formations en alternance qui conduit à créer les stages d'initiation à la vie professionnelle, les contrats de qualification et d'adaptation, propositions reprises en l'état par la loi Rigout de 1984.

- L'accès aux droits individuels à la formation va connaître une forte évolution. A travers trois avenants à l'accord de 1970 (1976, 1978, 1982) et par l'accord de 1990, le congé individuel de formation va être distingué clairement du plan de formation dans son accès, sa mise en œuvre et son financement. Un droit au bilan de compétences est créé par l'accord de 1991 qui avance pour la première fois la notion de co-investissement-formation. Par ailleurs apparaît dans la loi quinquennale de 1993 le capital de temps de formation qui sera mis en œuvre dans l'accord de 1994. L'articulation Négociation-Loi étant ainsi exceptionnellement inversée. Enfin, la loi de 1992 et la loi seule créa le droit à la validation des acquis professionnels venant ainsi compléter cette panoplie d'outils au bénéfice du salarié tout en s'inscrivant dans l'ensemble des mesures d'individualisation des parcours de formation.

Suite page 2

LE CYCLE DE TROIS SEMINAIRES SUR La formation de formateurs - 1960-1975

Seconde séance le 25 mai 2004

Un modèle "généraliste" de la formation de formateurs

Intervenant : Pierre Caspar, professeur au Conservatoire nationale des Arts et Métiers

Partant d'un rapide retour sur une action de transformation de la culture scientifique et technique d'ingénieurs d'une grande entreprise, réalisée entre 1963 et 1970, la séance se centrera sur la démarche de formation de formateurs inhérente à "l'intervention".

Troisième séance le 12 octobre 2004

Table ronde : La formation de formateurs : conflits de modèles et idéologies

Intervenants : Bernard Masingue, Bernadette Aumont, Michel Dumas

**Les séminaires ont lieu à l'Ecole supérieure de travail social
(ETSUP) à partir de 17h30**

8, villa du parc Montsouris, 75014 Paris
(RER : Cité Universitaire – Métro : Porte d'Orléans)

Suite de la page 1

ACCORD DE 1970, ACCORD DE 2003 : CONTINUITÉ OU REFONDATION ?

- L'obligation de participation financière des entreprises, est peu à peu augmentée et élargie à l'ensemble des entreprises par une série d'accords (1990 – 1994) en articulation avec les lois de 1991 et 1993. A l'issue de cette évolution le montant atteindra 1,5 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 10 salariés et 0,25 % pour les autres.

- Le partenariat apparu en 1970 va se développer dans deux directions. D'une part la négociation professionnelle sur la formation s'étendra aux branches et aux entreprises, alors que au quotidien le paritarisme va s'étendre à de nombreux organismes (FAF-OPCA) pour gérer les financements et l'accès aux droits individuels créés (congé individuel de formation, bilan de compétences) et aux formations en alternance pour les jeunes. Enfin, en 1994 l'extension des compétences des commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) devrait en faire à l'opposé des branches trop isolées dans leur verticalité professionnelle un partenariat territorial de rencontres et de propositions au plan régional et des interlocutrices privilégiées des pouvoirs publics régionaux.

L'évolution du système durant les 30 années écoulées depuis 1970 s'est donc faite en continuité, chacun des domaines abordés par l'accord de 1990 ayant été modifié et approfondi dans le prolongement des acquis initiaux. Cette continuité, si elle a permis un meilleur fonctionnement du système lui-même et une avancée des droits individuels n'a pas permis de satisfaire deux objectifs fondamentaux, l'égalité d'accès à la formation et une reconnaissance effective de la formation en matière de promotion et de salaire, lui enlevant ainsi l'essentiel de son attrait.

3) L'accord du 20 septembre 2003 : continuité, rupture et innovation

Si l'on reprend chacun des quatre domaines à travers lesquels l'accord de 1970 fondait le droit à la formation on constate que la négociation en 2003 pour chacun d'entre eux s'est coulée dans le courant de continuité précédemment décrit avec toutefois des avancées jusque là jamais atteintes, plus proches en cela de la rupture.

Mais au delà du texte formel, et de ces acquis importants, le texte devrait permettre la mise en œuvre d'une demande nouvelle du salarié fondée à la fois sur l'anticipation de son employabilité et le co-investissement.

En outre, en reprenant dans sa totalité le titre même de l'accord, le législateur supprime la référence à l'éducation permanente qui constituait la pièce angulaire du livre IX du code du travail.

a) Continuité et ruptures

- C'est dans le retour à la négociation préalable à la loi que se manifeste d'abord la continuité. En effet abandonnée depuis 1991 cette pratique renvoie au législateur la mise en œuvre ou le développement d'éléments de l'accord et en premier lieu de l'accroissement des cotisations patronales. Mais ce retour à une pratique abandonnée depuis 12 ans, marque aussi une ambition nouvelle chez les partenaires sociaux, en rupture avec la frilosité de ces dernières années, rupture confirmée par l'adhésion de la CGT à l'accord. En outre, et c'est là très nouveau, l'accord n'aboutit pas à une simple conclusion de fin de négociation mais annonce qu'un ensemble de négociations ponctuelles futures en particulier dans le domaine des droits individuels (entretien professionnel, passeport-formation, VAE, droit individuel à la

formation ou renvoie sur d'autres points à la négociation de branches rendue par ailleurs obligatoire tous les trois ans.

- L'apparition de droits individuels nouveaux se situe là encore dans la continuité précédemment décrite. En effet, aux différents outils d'aide à l'orientation et au positionnement du salarié tels que le bilan de compétences ou la validation des acquis, auxquels l'accord facilite l'accès viennent s'ajouter deux mesures nouvelles, l'entretien professionnel et le passeport-formation permettant au salarié de se projeter dans l'avenir et construire son projet de formation. L'entretien professionnel par cette vision prospective se distingue donc du bilan de compétences et de l'entretien personnel annuel. Quant au passeport, sorte de "carnet de santé professionnel" il permet au salarié d'identifier et de formaliser ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles.

- Les formations en alternance pour les jeunes connaissent une modification importante, puisque le seul "contrat de professionnalisation" remplace au nom de la simplicité et de la transparence les trois contrats précédents et qu'il va concerner aussi bien les jeunes que les adultes demandeurs d'emploi. Ces modifications et la diminution attendue du temps de formation vont avoir des conséquences difficiles à mesurer à la fois sur ces mesures elles-mêmes et sur l'équilibre entre elles et les deux autres modes de formation en alternance (apprentissage et statut scolaire). On ne peut donc plus parler de continuité.

- S'il y a continuité pour les mesures financières annoncées puisqu'elles se situent toujours dans le cadre de l'obligation de participation financière de l'employeur, l'augmentation de leur montant est assez importante pour que l'on puisse parler ici de rupture. En effet, pour les entreprises d'au moins 10 salariés il ne s'agit pas seulement d'une hausse de l'obligation (de 1,5 % à 1,6 %) mais de la prise en charge par l'entreprise du Droit individuel à la formation (20 heures par an et par salarié) qui s'il était utilisé par chaque salarié conduirait à un montant annuel égal à celui de l'obligation financière. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'augmentation de l'obligation légale de 0,25 % à 0,40 % au 1^{er} janvier 2004 puis à 0,55 % au 1^{er} janvier 2005 constitue une véritable rupture par rapport à leur effort actuel.

Dans chacun des quatre domaines étudiés il y a bien continuité, mais la nouveauté de certaines des mesures et leur ambition représentent une rupture par rapport à l'évolution constatée depuis 1970. Mais l'innovation principale est ailleurs.

b) Rupture et innovation

C'est avant tout de développement professionnel, de qualification et de cela seulement comme nous le verrons plus loin, que traite l'accord et la formation constitue un moyen essentiel pour le permettre. Mais il n'y a pas de formation sans implication personnelle et l'individu considéré comme l'acteur de sa formation se voit proposer les outils pour l'aider à anticiper le développement professionnel souhaité et une panoplie d'actions de formation pour lui permettre de l'assurer. Cet engagement de l'individu, cette personnalisation du parcours professionnel constituent la première originalité de l'accord.

Mais les actions de formation proposées, si elles relèvent de l'initiative de l'individu, ne revêtent leur plein intérêt pour lui que si elles sont mises en œuvre en liaison avec l'employeur. Et cette concrétisation de la notion de co-investissement constitue la deuxième originalité de l'accord.

Aussi bien en matière d'orientation que de formation l'accord apporte des moyens nouveaux. En effet, aux outils déjà existants : le bilan de compétences et la VAE, l'accord ajoute l'entretien professionnel et par la création du passeport-formation propose un moyen de formaliser l'évolution des acquis du salarié. En outre, l'accès des salariés aux informations des

observatoires prospectifs des métiers et des qualifications doit les aider à construire leur parcours.

L'article 5 de l'accord énonce ensuite l'ensemble des formations permettant la mise en œuvre du principe de formation tout au long de la vie. Aux actions relevant du plan de formation et du congé individuel de formation s'ajoute une possibilité nouvelle : le Droit Individuel à la Formation (DIF). Il s'agit d'un droit de tirage de 20 heures de formation et par salarié cumulable sur six ans et plafonné à 120 heures. Réalisé à l'initiative du salarié le DIF nécessite pour sa mise en œuvre l'accord de l'employeur.

Enfin à travers la « période de professionnalisation » (article 11) sont prévues des mesures particulières en matière d'orientation (bilan de compétences, VAE) et de formation (qualifiantes) pour les salariés de plus de 45 ans ou ayant au moins 20 ans d'expérience professionnelle. C'est là la prise en compte de la rupture démographique annoncée et d'une volonté de requalification des salariés les plus âgés.

La seconde nouveauté de l'accord consiste dans la possibilité de rencontre et de négociation du parcours de formation entre le salarié et l'employeur. A l'origine et jusqu'en 1991 il y avait le plan d'un côté et le congé de l'autre, chacun relevant de l'initiative de l'employeur ou du salarié. En 1991 apparaît la notion de co-investissement, sans grand effet pratique. L'idée aujourd'hui est relancée, sous la forme d'un partenariat individualisé, à travers la possibilité pour le salarié de combiner en accord avec son employeur le suivi d'actions relevant du plan, du DIF ou du CIF et des formations qualifiantes ou diplômantes différées (article 12). Cet assemblage pour le salarié d'actions diverses, qui met fin à la coupure plan-CIF devrait lui permettre en liaison avec son employeur de s'engager dans des actions longues qualifiantes voire des actions du type « Promotion sociale traditionnelle ».

En fait l'originalité de l'accord repose sur l'idée selon laquelle il peut y avoir communauté d'intérêt entre l'entreprise et le salarié. L'entreprise soucieuse de bénéficier d'un développement de la professionnalité de ses salariés se voit offrir la possibilité à travers l'accord d'aider le salarié dans son parcours de formation et de lui octroyer ensuite une reconnaissance de l'effort entrepris.

Le salarié soucieux de se promouvoir trouve dans l'accord la possibilité de mieux se former et la prise en compte de l'employabilité qui en résulte. Dans l'accord il y a l'idée qu'employeur et salarié sont confrontés ensemble à l'incertitude de l'avenir. La réussite de cette démarche va dépendre d'une part des contenus de la négociation de branche annoncée et plus encore de l'utilisation qui en sera faite dans l'entreprise et au plus près de l'emploi occupé.

c) Education permanente et formation tout au long de la vie.

L'accord de 2003, comme le faisait celui de 1970, ne traite que de formation professionnelle et son titre à ce propos est sans ambiguïté : « accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie ». En reprenant exactement la même terminologie dans le projet de loi adopté en première lecture par l'Assemblée Nationale, le législateur déclenche une modification importante de l'intitulé du livre IX du code du travail puisque désormais disparaît la référence à « l'éducation permanente » introduite dans la loi de 1971 et maintenue depuis.

Certes que cette notion d'éducation ne soit pas proposée par les partenaires sociaux apparaît logique car après tout pourquoi patronat et syndicat le feraient alors qu'ils n'ont pas de compétence particulière en ce domaine. En outre la notion d'éducation permanente introduite dans le livre IX, apparaissait plus comme une pétition d'intention, jamais mise en œuvre et de

ce fait dévalorisée. Néanmoins l'éducation permanente structurerait tout le livre IX et en constituerait un des deux objectifs avec la formation professionnelle. On peut donc s'interroger sur les conséquences que risque d'avoir ce retrait sur le contenu des formations et en particulier sur l'offre de formation prescrite par les entreprises.

Une version plus optimiste des choses conduit à se dire que toute ambiguïté étant désormais levée, et le livre IX du code du travail étant réservé comme il se doit aux rapports nés du contrat de travail, cette « disparition » devait logiquement conduire le législateur à une réelle réflexion sur la notion d'éducation et de formation tout au long de la vie dépassant ainsi le contenu de l'accord et lui faisant toute sa place dans cette reconstruction.

Noël Terrot

Rubrique « écrits d'archives »

Des écoles d'adultes

A l'époque de transition où se trouvent placées en ce moment les nations chez lesquelles l'instruction populaire commence seulement à se généraliser, il reste dans la société un nombre considérable d'adultes entièrement illettrés, qui se trouvent vis-à-vis des autres habitants dans une situation défavorable. Privés ainsi de toute instruction, il se trouvent exclus d'un grand nombre de professions et précisément de celles qui sont les plus utiles, ils ne peuvent même occuper, dans les autres, que les rangs les plus subalternes, parce que, dans l'état de la civilisation présente, ils ne peuvent rendre que des services imparfaits. Un ordre spécial d'école a été institué, dans ces derniers temps, pour leur offrir le moyen de réparer les pertes de leurs jeunes années, de se replacer au niveau commun, de se créer de nouvelles ressources. Les écoles d'adultes¹ concourent ainsi puissamment à relever le mérite et par conséquent le prix du travail, à diminuer les causes de l'indigence. Il a fallu réserver pour ces écoles, l'heure du soir, afin de ne point enlever à leurs occupants les adultes des deux sexes liés par leurs devoirs, ou retenus à leur travail par la nécessité d'assurer leur subsistance ; il a fallu aussi apporter quelques modifications aux formes d'enseignement, à raison de l'âge des élèves. Ces écoles, on aime à le déclarer, remplissent parfaitement leur destination. On ne peut y entrer, assister à leurs exercices, sans être frappé d'une sorte de respect et d'attendrissement, lorsqu'on voit des personnes de tout âge, à la suite d'une journée de rudes fatigues, venir se placer sur les bancs, et là, avec une attention scrupuleuse et une docilité exemplaire, recevoir les mêmes leçons qui sont données à de simples enfants et y prendre un intérêt véritable : un nouveau témoignage qui confirme cette grande vérité que les exercices de l'intelligence délassent des travaux manuels, et que les travaux manuels n'excluent pas les exercices de l'intelligence.

On ne peut donc trop applaudir aux administrations de secours publics qui, comme celles de la capitale de la France, ont offert aux adultes des conditions laborieuses cette ressource pour améliorer leur sort, en relevant leur dignité.

Joseph-Marie Gérando, Des institutions relatives à l'éducation des pauvres in *De la bienfaisance publique*, Paris : Renouard, 1839.

1. Huit écoles d'adultes, contenant 1010 élèves, et coûtant environ 15.000 francs par an, étaient ouvertes en 1835 par l'administration des secours publics de Paris. La plus grande partie d'entre elles étaient dirigées par les frères des écoles chrétiennes.

Chronique bibliographique

Thèses

- Popov Michel, 1977, *Les activités éducatives des organisations ouvrières en France de 1919 à 1939*, Thèse de sociologie, sous la direction de Pierre Ansart, Université de Paris VII
- Aspe C., 1983, *Médias et médiateurs. Les paysans et l'Etat, une presse agricole au service des intermédiaires*, Thèse de sociologie, sous la direction de Yves Goussault, Université d'Aix-Marseille 1.
Le journal agricole local comme instrument de formation permanente
- Hantonne Pascal, 2000, *Evolution de l'utilisation du film de formation dans le monde agricole et rural : l'exemple de la Télé Promotion Rurale*, Thèse de doctorat de sciences de l'information et de la communication, sous la direction de Armand Mattelart, Université de Paris 8
La Télé Promotion Rurale constitue l'une des deux réalisations historiques de l'emploi de la télévision pour la formation des adultes. Analyse de son impact.

Autres publications

- Belin J.-L., 1978, Les cours du soir à Troyes de 1815 à 1848 : la promotion ouvrière par l'enseignement, *Etudes champenoises*, n° 4, pp. 17-46.
- Benoist P., 2003, La formation du bâtiment et des travaux publics au XX^e siècle, in Bodé G., Marchand P. (Dir.), *Formation professionnelle et apprentissage (XVIIIe-XXe siècle)*, Actes du colloque international L'histoire de la formation technique et professionnelle en Europe du XVIIIe au milieu du XXe, Villeneuve d'Asq, 18-20 janvier 2001, co-édition Revue du Nord, Hors Série, n°17; INRP, pp. 143-155
Sur l'instauration d'un dispositif tripartite, hérité de l'histoire, dont s'accommodent les protagonistes. Communication à partir de la thèse de Pierre Benoist.
- Hélène Bezille-Lesquoy, "L'autodidacte", entre pratiques et représentations sociales, Paris L'harmattan, 2003.
Le chapitre 4 (pp.91-126) "Les résonances de l'histoire", consacré à une approche historique de la formation des adultes centrée sur la question de l'autodidaxie à partir du XVIIIe siècle.
- Marchand P., 2003, Pour une histoire de la formation professionnelle des adultes. Le cas du Nord de la France (milieu du XIXe-1914), in Bodé G., Marchand P. (Dir.), *Formation professionnelle et apprentissage (XVIIIe-XXe siècle)*, Actes du colloque international L'histoire de la formation technique et professionnelle en Europe du XVIIIe au milieu du XXe, Villeneuve d'Asq, 18-20 janvier 2001, co-édition Revue du Nord, Hors Série, n°17; INRP, 157-174
- Palazzeschi Y. (2003), note de synthèse : "Histoire de la formation, formation de l'histoire", in Histoire de la formation, *Savoirs, revue internationale de recherches en éducation et formation des adultes*, 2003-3, pp. 9-51
Une note de synthèse en trois parties : qui écrit l'histoire ? Les travaux d'histoire de la formation, essai de classification ; Questions d'histoire, questions pour l'histoire.
- Winling R., 1983, La formation continue du clergé par l'intermédiaire des revues, in *La formation du clergé dans le diocèse de Strasbourg de 1801 à 1870*, Actes du colloque de Strasbourg, Mai, Ercal publications.

Ailleurs...

- Grattan C. H., 1955, *In Quest of Knowledge. A historical perspective on adult education*, New-York : Association Press
En quête de savoir... Une perspective historique sur l'éducation des adultes aux USA.
- Pole T., 1814, *A History of the Origins and Progress of Adult Schools*, Bristol : C. McDowell and J. Richardson, réédité par G. Kelley (New-York) et Woburn Press (London), 1969
Sur l'origine et le développement des écoles du dimanche pour adultes en Grande Bretagne.
- INEA, 1994, *Historia de la alfabetización y de la educación de adultos en mexico: del mexico prehispanico a la reforma liberal*, Mexico, INEA. 183 p.
Histoire de l'alphabétisation et de l'éducation des adultes au Mexique depuis la période préhispanique à la réforme libérale.
- Ayuste Gonzales A., 1999, *Teoría e historia de la educación de adultos*, Barcelona : E. U. de Trabajo Social.

Cotisation annuelle

Nous rappelons aux adhérents du GEHFA (et aux nouveaux venus) qui n'auraient pas encore acquitté leur cotisation 2004 qu'elle est fixée à 30 euros, 12 euros pour les étudiants, 100 euros pour les organismes.

Chèque à l'ordre du GEHFA, 35C rue de la Beaune, 93100 MONTREUIL.